



Facultad de Derecho y Ciencias Humanas

Carrera de Derecho

**TRABAJO DE INVESTIGACIÓN PARA OPTAR POR EL GRADO
ACADÉMICO DE BACHILLER EN DERECHO**

**Análisis de la suspensión perfecta de labores y la vulneración al trabajo
en la Corporación YNEM EIRL Arequipa, 2020**

Autor

Gil Lopez, Paul (1627712)

Docentes

Chavez Parillo, Jesus Roger

Reyes Loaiza, Katia Scarlet

Arequipa, Perú

Diciembre 2020

Dedicatoria

A mis padres, Edgar Gil y Norma Lopez por su ejemplo de profesionalismo y superación y por velar siempre mis pasos.

Paul Gil Lopez

Agradecimiento

Al Dr. Jesús Roger Chávez Parillo y a la Dra. Katia Scarlet Reyes Loaiza, por su valiosa contribución a la presente investigación.

Paul Gil Lopez

Índice General

Resumen.....	5
1. Problema de investigación	6
2. Objetivo general y específicos	7
3. Revisión de la literatura actual	7
4. Marco Teórico.....	13
5. Hipótesis	19
6. Metodología de la investigación	19
7. Resultados y Discusión.....	22
8. Conclusiones y recomendaciones.....	34
9. Bibliografía.....	36
ANEXO 1	39
ANEXO 2	40
ANEXO 3	41
ANEXO 4	42

Resumen

La presente investigación lleva por **Título** “Análisis de la suspensión perfecta de labores y la vulneración al trabajo en la Corporación YNEM EIRL Arequipa, 2020” cuyo **Objetivo** principal es determinar si la suspensión perfecta de labores vulneraría el derecho al trabajo en el personal de la Corporación YNEM EIRL, en la ciudad de Arequipa año 2020. La investigación ostenta un **Enfoque** mixto, **Método** sistemático y funcional, **Nivel** relacional, de **Tipo** correlacional – causal, este trabajo de investigación considera como población, la comprendida por el personal de gerencia y del área administración de la Corporación YNEM EIRL, conformada por 04 personas, a quienes se les aplicará el Cuestionario I y por el personal operativo de la Corporación YNEM EIRL, conformada por 36 personas, a quienes se les aplicará el Cuestionario II. Los **Resultados** dieron información detallada de la ejecución de la suspensión perfecta de labores y el estado de vulneración a los trabajadores de la Corporación YNEM EIRL. La **Conclusión** de esta investigación determinó que la suspensión perfecta de labores ejecutada por la Corporación YNEM EIRL vulneró el derecho al trabajo y la continuidad laboral por no agotar el íntegro de posibilidades estipulada en el artículo 12 de T.U.O. de la ley de productividad y competencia laboral y no reincorporar a la totalidad de su personal suspendido, se identificó la posibilidad de ejecución de la suspensión imperfecta.

Palabras Clave: Suspensión, Perfecta, Labores, Vulneración, Trabajo.

1. **Problema de investigación**

Eventos impredecibles suscitados a nivel global en el siglo XXI ha provocado en el mercado laboral pérdidas generalizadas de puestos de trabajo e ingresos económicos; predecir la estabilidad del mercado laboral se convierte en una ardua tarea, debido a los casi inexistentes precedentes para establecer la recuperación de los mercados laborales frente conflictos con estas características.

Por otro lado, actualmente la humanidad lidia su existencia con la aparición de un evento fortuito, considerándose una pandemia global denominado COVID-19, ocasionando inestabilidad en el mercado laboral. Los órganos empresariales optan por medidas gravosas en bienestar de sus intereses económicos, perjudicando el derecho legítimo al trabajo.

La OIT (2020), señala que en el presente año se originó una alta tasa de cierres de puestos de trabajo producto de la crisis sanitaria, señala además que el 93 por ciento de trabajadores en el mundo, reside en países que emplean medidas extremas; esa proporción a escala mundial y las restricciones laborales se han conservado relativamente desde mediados de marzo, si bien las medidas aplicadas han sido cada vez más leves, actualmente, las mayores restricciones que vulneran a los trabajadores se producen en Latinoamérica.

Nuestro país no es ajeno a esta problemática laboral, el diario El Comercio a través de estadísticas del Instituto Peruano de Economía, manifiesta que en el ámbito laboral formal aproximadamente 2,3 millones de personas se afectaron originando una crisis laboral en la ciudad de Lima. Se pronostica que ciertas fuentes de empleo no se recobrarán posterior a la crisis sanitaria (Avillars, pag. 1, 2020).

Por los conocimientos expuestos, es relevante estudiar el procedimiento de cese laboral a efecto de poder estudiar y analizar la ejecución de la suspensión perfecta de labores (en adelante SPL), además de la transgresión de garantías constitucionales en un ámbito empresarial.

1.1 **Problema General**

¿Por qué la suspensión perfecta de labores vulneraría el derecho al trabajo en el personal de la Corporación YNEM EIRL, en la ciudad de Arequipa año 2020?

2. Objetivo general y específicos

2.1. Objetivo general

Determinar si la suspensión perfecta de labores vulneraría el derecho al trabajo en el personal de la Corporación YNEM EIRL, en la ciudad de Arequipa año 2020.

2.2. Objetivos específicos

- Identificar la naturaleza y los límites del derecho al trabajo y la suspensión perfecta de labores.
- Analizar los fundamentos utilizados por la Corporación YNEM EIRL para la ejecución de la suspensión perfecta de labores.

3. Revisión de la literatura actual

3.1 Aspectos legales extraordinarios de la Suspensión Perfecta de Labores

Debemos invocar al artículo 26, numeral 2, del D. U. 029-2020, donde se detalla en el numeral uno, y siempre que no se aplique bajo la figura del trabajo remoto, los responsables de las organizaciones en este caso los empleadores están en la capacidad de otorgar mecanismos alternativos como la licencia con goce de haber, (en adelante LCGH) a la clase trabajadora en base a:

- a) El ámbito público establece la compensación horaria contabilizadas luego del estado de emergencia sin embargo no se establece dicha compensación si el empleado opta por alternativas diferentes.
- b) En el ámbito privado, la compensación se ejecuta de acuerdo al empleador y al trabajador a falta de un consenso se le corresponde a compensar a la contabilización posterior al estado de emergencia.

La presente norma indica la imposibilidad del otorgamiento de vacaciones en plena pandemia COVID 19. Tras ello, se genera un interrogante, se podrá suspender las labores del empleado por motivo fortuito.

Álvarez (2016) señala que incluso ejecutándose vacaciones no se terminará de subsanar los días no laborados, el artículo 15 de la Resolución Directoral General 11-2012/MTPE/2/14, instituye una obligación de ejecutar medidas alternativas con el objeto de evitar la inactividad de los trabajadores por efecto de la SPL.

Sin embargo, debemos considerar escenarios posteriores que se susciten contra algún empleador, y éste servirá de precedente judicial.

Refiriéndonos a la AAT, en sus actividades inspectoras de la suspensión del contrato de trabajo, éste deberá ser más riguroso en la evaluación e identificación del accionar del empresariado y si éstos optaron por artificios técnicos legales idóneos. En el caso de que la empresa obtenga beneficios subsidiarios para el pago de sus planillas preservando el empleo como lo establece los artículos 14 al 16 del DU 033-2020, indica el compromiso de la subsistencia, y la posibilidad de recurrir a la suspensión perfecta laboral por motivo fortuito, está obligada a pasar por una rigurosa inspección por parte de la AAT.

3.2 Imposibilidad de la Aplicación de la Licencia sin Goce de Haber

El D. S. N° 003-97-TR, determina la imposibilidad aplicativa de LCGH, cuando no sea conveniente el resarcimiento.

Recordemos que la imposibilidad de compensación fue una de las principales críticas a la figura de la licencia con goce de haberes vistas en el D. U. N° 029-2020, la revista virtual La Ley detalla indica, “(...) si bien inicialmente el plazo de la cuarentena a causa de la COVID-19 fue establecido en 15 días calendarios, con posterioridad este plazo fue prorrogado hasta en tres oportunidades, alcanzando actualmente a los 55 días; de manera tal, que se habría generado una bolsa de días por compensar de difícil recuperación, configurándose inclusive supuestos en los cuales la compensación de horas resultaba irrazonable (Sáenz, 2020)”.

Para que la compensación de horas no resulte razonable, se debe tener en cuenta lo siguiente:

- a) Existencia de distintos turnos que cubren su actividad.
- b) Cuando la dilatación del horario ponga en peligro la estabilidad del trabajador.
- c) horario sujeto a restricciones establecidas por la ley
- d) Otros acontecimientos que escapen del control de las partes.

3.3 Efecto COVID-19 y las relaciones laborales en el Perú

Los deficientes organismos de salud, la crisis política, económica y laboral; son los principales componentes de la coyuntura del país que la COVID-19 utiliza como escenario para desligar problemas de salubridad, sociales y jurídicas.

Grisolia (2020) en el presente artículo sintetiza las normas legales socio laborales para aplacar las consecuencias de la COVID-19 en el Perú, gracias al aporte de importantes investigadores, haciéndose cargo de compendiar y estudiar, los aspectos de salud y seguridad laboral y la SPL.

3.4 Compendio de normatividad emitidas frente a la COVID-19

Con la finalidad de salvaguardar la vinculación laboral y la firmeza económica del órgano empresarial, el estado peruano anunció normativas laborales de emergencia, estas disposiciones están encuadradas en los periodos de emergencia sanitaria nacional (en adelante ESN).

El 04/06/2020, el D.S. N° 008-2020-SA, amplió la ESN por un lapso de 90 días, contándose desde el 10/06/2020 hasta el 07/09/2020.

La ESN es diferente al Estado de Emergencia Nacional, la cual se prorrogó hasta el 30/06/2020, a través del (D. S. N° 094-2020-PCM, 2020).

3.5 Suspensión Perfecta de Labores:

La SPL, institución jurídica que se configuró anteriormente en la legislación peruana, a través del artículo 15° del TUO N° 728, este sostiene en el artículo 15, que en situaciones fortuitas y de fuerza mayor permiten al órgano empresarial sin el visto bueno previo, a la SPL hasta por 90 días calendario, debiendo informar a la AAT, sin embargo, deberá optarse antes en el otorgamiento de vacaciones vencidas o anticipadas, como también incluir mecanismos que impidan complicar la actividad laboral.

Además, se advierte las consecuencias de la SPL, disminuyéndolas a consideraciones exactas en concordancia con la normativa laboral. También, la norma compromete a la AAT que identifique las causas de la SPL; asimismo, cuando esta no se ejecute, se exigirá la continuación de actividades de trabajo con obligación de remuneración por el tiempo de inactividad del trabajador.

El mencionado artículo es exclusivo para escenarios especiales, pudiendo ser este un obstáculo en la mantención del vínculo laboral. Sin embargo, no se preveía una situación extraordinaria como la ESN. La normatividad de emergencia produjo diversos comentarios que no concordaba con la COVID-19. Ante esto el poder ejecutivo optó por normar estos inconvenientes sobre la SPL.

En el artículo 26° en el inciso 26.2, se detalla que: “los órganos empresariales conceden LCGH a sus trabajadores”, se señala que los trabajadores que no

podieran realizar sus actividades laborales, recibirían una remuneración (Decreto de Urgencia N° 029-2020, 2020).

Posteriormente, el 14/04/2020, con el D.U. N° 038-2020 instituye medidas suplementarias atenuantes de los inconvenientes financieros de la clase trabajadora y órganos empresariales contra el COVID-19, se instaura la SPL, su asentimiento dependería de la AAT, nuestro país incluyó un formato para que los órganos empresariales soliciten extraordinariamente.

Los órganos empresariales referidos en la presente norma pueden designar por la SPL fundamentando las causas, comunicándose a la AAT con carácter de declaración jurada, este comunicado deberá ser verificada por la AAT, no mayor a treinta días hábiles.

El presente marco legal permite la licencia sin goce de haber (en adelante LSGH) posterior a un mes después, se instaura un mecanismo idóneo para su atención, fundamentando la necesidad del órgano empresarial. Esta comunicación en calidad de una declaración jurada admite la SPL. Esta normatividad, obliga la revisión de requerimientos en un plazo de 30 días, con afectación de silencio administrativo positivo.

En estos fundamentos, el órgano empresarial cuenta con dos normativas en dos fases; primeramente, desde el 20/03/2020 al 14/04/2020, la SPL con derecho a remuneración; posteriormente, desde el 15/04/2020, la aplicación de la SPL con afectación al silencio positivo. Las mismas constan en el (D.S. N° 011-2020-TR) que reglamenta la SPL, y constituye los presupuestos respecto a la continuidad laboral.

En concreto, en base a la ejecución de la SPL, si la actividad laboral pudiera ejecutarse a través del trabajo remoto, no se establecería la SPL. Se describe el supuesto del D.U. N° 38-2020, en relación a la dificultad de considerar la actividad laboral remota o LCGH, se originan dos posibilidades:

- Escenario donde la actividad laboral impida la ejecución del trabajo remoto, es decir, que se necesite obligatoriamente la presencia del trabajador.
- Escenario donde es imposible emplear la LCGH, pues no se concibe adecuado la compensación por la inactividad del trabajador.

Además, se estableció como fundamento en el uso de la SPL, la complicación económica. Esto es, cuando haya una imposibilidad financiera por encima del otorgamiento de la suspensión con goce o establecer el cumplimiento del trabajo de forma remota.

Estas condicionales conllevan a los órganos empresariales a un cómputo y promedios remunerativos y sus variantes, la normatividad finaliza con esta especificación sobre la SPL sin goce de haber:

- Agotada las opciones referidas en el artículo 4 del presente D.S., el órgano empresarial extraordinariamente puede emplear la SPL, establecida en el numeral 3.2, art. 3 del D.U. N° 038-2020.
- La SPL involucra a la clase trabajadora y al órgano empresarial, donde no se ejecutan servicios laborales y no se corresponde con una remuneración, sin la pérdida del vínculo de trabajo; involucrando a más de un trabajador.

En este análisis actualizado, implicó un término ineludible para acceder a la SPL: el obstáculo de establecer medidas extraordinarias. Algunas determinadas en el D.U. son:

- Conceder vacaciones vigentes y pendientes.
- Adelantar vacaciones futuras.
- Ejecutar la contracción de la remuneración proporcionalmente.

Finalmente, dicha normatividad autoriza mediante el silencio positivo, institución que, por la inexistencia de objeción del ente administrativo, el administrado sabrá deducir que se asintió su petición.

Las estadísticas del Poder Ejecutivo señalan que, hasta el 05/06/2020, aproximadamente 28,000 órganos empresariales desplegaron peticiones para ejecutar la SPL. Las primeras resoluciones del Ministerio de Trabajo son denegaciones, a dichas peticiones.

3.6 Antecedentes de Investigación

Paredes (2019) realizó la investigación titulada “Suspensión perfecta en el procedimiento de cese colectivo por causas económicas y la vulneración a los derechos del trabajador”, tesis para ostentar el grado de abogada en la Universidad Privada Antenor Orrego, Trujillo – Perú. En sus conclusiones, vinculados con nuestra investigación lo siguiente:

- El derecho al trabajo no solo considera la obligación del Estado en promover el empleo oportuno y formal a través de políticas del gobierno, además el estado está obligado a promover el trabajo estable siempre y cuando no exista motivo suficiente que justifique la desvinculación laboral.

- La continuidad laboral se enlaza con el principio de estabilidad laboral, determinando el ideal de retirar al trabajador únicamente con causa justificada, impidiendo la existencia de una desvinculación laboral de manera arbitraria.
- El cese colectivo mantiene en esencia una desvinculación laboral legitimada, sin embargo, este procedimiento corresponde a un acto unilateral bajo la voluntad del empleador y que va en contra de las garantías constitucionales del trabajador, la suspensión perfecta laboral engloba la suspensión perfecta laboral por justificaciones financieras comprendidas en la normatividad laboral, sin embargo, se sobreguarda las garantías constitucionales de los empleados o trabajadores.
- Finalmente, la investigación concluye que la suspensión perfecta laboral se concede de manera inmediata ante la necesidad y el requerimiento del dueño o responsable de la organización en el proceso de suspensión perfecta laboral por causas financieras justificadas, vulnerando garantías constitucionales del trabajador.

Quino (2019) realizó la investigación titulada “El cese colectivo por causas económicas, tecnológicas, estructurales o análogas en el Perú: propuestas para su viabilidad”, tesis para ostentar el grado académico de Magíster en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social en la Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima – Perú. En sus conclusiones, vinculados con nuestra investigación lo siguiente:

- Las propuestas manifestadas se enfocan en viabilizar la causa de los ceses colectivos laborales, en base a causas objetivas establecidas, entendiéndose de manera independiente. En efecto, se entiende la exigencia de un cambio en la necesidad empresarial de ejecutar algunos reajustes a su padrón de pagos, modificar sus procedimientos productivos reorganizando la forma de labores, las mismas que no deberían asociarse a un grave riesgo.
- Indispensable es comprender que lo que justifica un cese colectivo debe ser algo muy crítico que perjudique la existencia de la empresa, en vista que este supuesto como la alternativa más idónea sería el cierre de la organización empresarial, resultando positivamente en el desarrollo de la estructura social, económica de los colaboradores.

- En conclusión, la incorporación de mecanismos que permitan una especial consideración a los colaboradores cesados con la potestad de retorno a sus labores, entendemos que nuestra legislación en la consigna decisoria de la AAT no se afecte políticamente o social.

4. Marco Teórico

4.1 Marco Conceptual

4.1.1 Derecho al Trabajo

Chanamé (2011) indica que laborar o trabajar es el esfuerzo de la voluntad humana, con el propósito de alcanzar ingresos económicos. La constitución sin embargo indica que es una obligación y un derecho, y se establece como sustento primordial del equilibrio social, en vista que estamos en la capacidad de poder obtener un empleo para alcanzar metas y progreso (p.68).

Nuestra carta magna hace referencia al derecho al trabajo en el artículo 2° inc. 15, derecho a laborar libremente, apegados a ley, supone el derecho a poder escoger el ámbito de labor que quiera desarrollar, el tipo productivo que le convenga, determinar el lugar de trabajo, la jornada laboral y de ser dueño de los resultados que produzcan su desempeño laboral.

Chanamé (2011) señala en referencia al derecho al trabajo “que el estado se encuentra obligado a promover el trabajo, en base a normativa laboral que respete la dignidad humana, con remuneraciones equitativas nada discriminatorias y otorgándose garantías que no perjudiquen la actividad laboral establecida en ley” (p.35).

Al respecto, el TC señaló, en su sentencia N° 1124-2001-AA/TC, el organismo sindical de Telefónica del Perú S.A. sostuvo que el derecho a laborar implica: permitir una oportunidad de empleo y de no cesarse por causa injusta.

De acuerdo al artículo 23 de nuestra constitución, hace referencia al estado y el trabajo, indicando que el estado se encuentra obligado a cumplir un papel protector, especialmente con tres grupos vulnerables: madre, menores y personash con discapacidad; el gobierno bajo su calidad protectora debe incentivar el empleo y la inversión en nuestro país, generando diversos puestos de empleo en beneficio de la población.

Neves (2018) detalla que el empleado dispone de energía, y éste la ofrece a quien vaya a utilizarla, y en este caso es el empleador quien se beneficia a cambio de una contribución económica, pero claramente la necesidad del empleo es mucho más que la posibilidad de hallarla, la misión del empleador y trabajador se configura en sus derechos y obligaciones (p.4).

4.1.2 Derecho a la Estabilidad Laboral

La continuidad o estabilidad del trabajo, es aquel derecho que ostenta todo empleado o trabajador para mantener su empleo, sin embargo, este trabajador no puede incurrir en faltas que perjudiquen a la organización.

Para Obregón (2016) define a la contratación determinada como continuidad laboral de salida y contratación indeterminada como estabilidad de entrada, refiriéndonos a la continuidad laboral de salida vinculada con el despido, Obregón manifiesta diferentes grados de protección, éstas son:

- a) La continuidad laboral perene, refiriéndose al hecho existente de un despido injustificado, el trabajador sustentaría el derecho de ser el repuesto a su área de empleo original.
- b) La continuidad laboral relativa propia, se refiere a la existencia de la posibilidad de un pago por reparación civil al trabajador y la propia reposición a su puesto de trabajo, esta opción es exclusiva del trabajador, del juez y finalmente del empleador.
- c) La continuidad laboral no frecuente impropia, se refiere cuando el empleado despedido injustificadamente ostente el derecho de un pago de indemnización.

Como detalla el autor la estabilidad laboral se presenta como una figura continua en la contratación del trabajador y en las incongruencias surgidas en el campo laboral a través de errores voluntarios por parte del empleador originándose la obligación de la continuidad laboral para el empleado (p.2).

Según Saavedra (2000) establece que, en marco a la carta magna, la Ley 26513 reemplazó la continuidad laboral perenne protegiéndose contra el despido injustificado, no pudiendo reponer al empleado y generándose únicamente la indemnización por despido arbitrario (p.14).

4.1.3 Cese Colectivo

Para Gómez (1996) el Cese Colectivo “es una medida extrema, ejecutada por el empleador bajo mecanismos y criterios establecidos en la ley, y de no ejecutarse en el debido momento podría producirse diferentes perjuicios para la organización e incluso podría llegar a quebrar”.

Nuestra carta magna hace referencia al cese colectivo por una causa justa cuando se comprende dos escenarios:

- Primero cuando no depende de las partes empleador - trabajador, sino de un hecho extraordinario, donde surge la necesidad de reducción de trabajadores, o el cierre de la empresa lo cual indudablemente conllevaría a un despido masivo de personal.
- El segundo escenario hace referencia a una fuerza mayor o caso fortuito, se establece hechos extraordinarios producidos por la naturaleza con la mano del hombre, en este caso los juristas estandarizar criterios y tratan al mismo nivel fortuito y de fuerza mayor, ambas generando una responsabilidad para el empresariado.

Blancas (1984) señala que en la actividad social y económica de los organismos privados suelen afrontar vicisitudes, cambios y adaptaciones en las etapas y estaciones donde estas se desarrollan, muchas veces estas vicisitudes no son visibles y mucho menos evitables, su naturaleza responde a elementos como lo fortuito y la fuerza mayor, encasillándolos dentro de actos extraordinarios que no se pueden proveer o que ya previstos difícilmente podrían evitarse (p. 325).

En el artículo 16º del D.S. N° 003-97-TR (27.03.97), señala los motivos de la extinción del contrato, estos son:

- La muerte del empleado o del empleador.
- La renuncia voluntaria del empleado.
- La conclusión del servicio, la resolución y la finalización de contratos bajo modalidad.
- El mutuo acuerdo.
- Por existencia de la invalidez absoluta permanente.
- Jubilación.
- El despido.
- La desvinculación laboral por motivos objetivos.

Montoya (2004), desde un enfoque económico considera oportuno el cese colectivo cuando se pone en riesgo el funcionamiento y estabilidad de la empresa, así existe la posibilidad de suprimir la fuerza laboral o productiva a una mínima fuerza laboral evitando despidos totales de trabajadores.

Pérez (1979) señala que despido “es una manifestación unilateral que extingue la relación laboral empleador-trabajador, resolviendo así la relación laboral contractual”

Por su lado, Cortés (2000) establece que “la extinción del vínculo laboral por hechos extraordinarios al empleador y trabajador vincula a una pluralidad de trabajadores”.

4.1.4 Causas del Cese Colectivo

Las causas para la existencia de un cese colectivo son aquéllas que se ejecuten a través de sustentos bien planteados y corroborados con los suscitado en la organización, sin afán de perjudicar garantías constitucionales del trabajador.

Existen motivos para el desarrollo del cese colectivo especificados por la Contraloría General de la república, nuestra normatividad basa sus fundamentos causales para corresponder, ceses colectivos en base al art. 46 del D.S. N° 003-97-TR, estas son por:

- a) Causal fortuita o de fuerza mayor.
- b) Causales financieras, técnicos, orgánicos o análogos.
- c) La desintegración de la empresa o si esta entra en quiebra.
- d) Reingeniería patrimonial establecida en el D. L. N°845.

La (OIT) en su recomendación N° 119, sobre la desvinculación laboral hace referencia a los motivos del cese laboral, destacando:

- El método de aplicación, la legislación laboral, contrataciones, reglamentos empresariales, los laudos arbitrales, fallos de los tribunales, y demás aplicables.
- En cuanto a las normas laborales recomienda no enfocarse en la terminación o desvinculación laboral a menos que exista justificación en base al procedimiento laboral o fuerza laboral y desempeño del trabajador.

- La selección de los trabajadores cesados deberá ser evaluada en base a criterios razonables teniendo en cuenta los intereses organizacionales, los criterios recomendados por la OIT son:
 - i. La necesidad de funcionamiento eficiente e idóneo de la empresa la organización.
 - ii. La experiencia, competencias, aptitudes y actitudes profesionales del trabajador.
 - iii. La edad, antigüedad y su estado familiar.
 - iv. Algún otro criterio que determine importante la organización bajo principios generales laborales del país.

4.1.5 Suspensión Perfecta Laboral

La constitución establece que la continuidad laboral, referido al principio de estabilidad laboral, condiciona conservar perenemente el vínculo laboral entre las partes empleadoras y trabajadoras por un periodo indeterminado.

Chanamé (2011) identifica la existencia de abusos entre el empleador y el trabajador, el estado estructuró normatividad laboral protegiendo la estabilidad del trabajador, llegando a una conclusión que lamentablemente no se respeta y se comete injusticias, atropellando leyes establecidas, manteniendo así una situación constante de críticas al sector laboral en nuestro país, muchas veces optando por medidas extremas como denuncias y huelgas.

El artículo 12 del TUO del D.L. 728, detalla que las causales de suspensión imperfecta laboral, como lo establece el literal d), refiriéndose a las vacaciones, identificándose remuneraciones, pero no ejecutándose servicios laborales alguno. Refiriéndonos a la suspensión perfecta, como lo establece el literal l), refiriéndose a los supuestos por motivos fortuitos o motivos de fuerza mayor, Germán Lora Álvarez, señala:

Caso Fortuito, aquella situación inesperada generadora de daños que es difícil predecir, resistirse o evadir, estos hechos en su aparición repentina son con asentimiento del hombre, por lo general nace de la naturaleza. Ejemplos: Una crecida, una avalancha, un terremoto, un tornado o virus (Álvarez, 2016, pág. 4).

El autor sostiene además que la fuerza mayor, se define como los hechos imprevisibles, que a pesar de pronosticarse no pueden evadirse, por lo general son ocasionados directa o indirectamente por las manos del hombre. Ejemplos: normatividad, que restrinja la ejecución de algunas actividades (Álvarez, 2016, pág. 4).

La actual crisis sanitaria califica como un claro escenario fortuito que obliga a las organizaciones privadas ejecutar la suspensión perfecta laboral a sus empleados, en ese caso el empleado no concurre a su centro de labor y no presta servicio alguno, no ejecutándose el abono de remuneraciones.

4.2 Bases Teóricas y Legales

4.2.1 Normatividad sobre la SPL

El artículo 11 del T.U.O. de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (en adelante LPCL), señala que, aunque exista un vínculo laboral el trabajador no ejecuta sus labores o prestaciones de servicio, generándose así una suspensión laboral.

Se suspenderá el contrato laboral si existiese un recorte temporal de obligaciones del trabajador y prestaciones del empleador suspendiendo temporalmente el pago de remuneraciones, no existe la posibilidad de desvinculación laboral en esta figura, hablamos de una suspensión imperfecta cuando el empleador hace efectivo en el pago de remuneraciones, pero no existe una contraprestación de cumplimiento de labores por parte del trabajador.

En el artículo 12 de T.U.O. de la LPCL, señala los motivos que originan la suspensión perfecta laboral:

- Estado de invalidez temporal.
- Enfermedad o accidente probado.
- Maternidad pre y post natal.
- Vacaciones.
- Licencia por desempeño de un cargo cívico o un cumplimiento obligatorio de Servicio Militar.
- Licencia sindical.
- Sanción disciplinaria.
- Derecho a la huelga.

- Detención al trabajador, mas no una sentencia.
- Inhabilitación administrativa o judicial no superior a tres meses.
- Licencia otorgada por el órgano empresarial.
- Caso de fuerza mayor o fortuito.
- Otros señalados por norma expresa.

5. Hipótesis

Dado que los principios del derecho a trabajar y la prolongación de labores estipulados en los artículos 22 y 27 de nuestra carta magna, con el objeto de la preservación del vínculo laboral en bienestar del trabajador; si se ejecutara la SPL al personal de la Corporación YNEM EIRL, bajo los fundamentos establecidos en los artículos 12 y 15 del D.L. 728 y sin adoptar mecanismos que razonablemente pudieran evitar el perjuicio a los trabajadores; entonces es probable que se vulnere el derecho al trabajo y la continuidad laboral.

6. Metodología de la investigación

6.1 Enfoque

La presente investigación acogerá un enfoque mixto (cuantitativo y cualitativo) para interpretar el procedimiento de la suspensión perfecta de labores de la Corporación YNEM EIRL, e identificar la posible vulneración constitucional en el personal de la Corporación YNEM EIRL.

6.2 Método de Estudio

La investigación está en torno a un método sistemático para corroborar la validación y vinculación de la ley de LPCL y la norma constitucional de derecho al trabajo, enfocándose en el medio laboral de la Corporación YNEM EIRL

Además, la presente investigación está inmersa en un método funcional que permitirá contrastar normas laborales y constituciones asumidas en la presente investigación, frente a los hechos laborales de la Corporación YNEM EIRL, tomando como referencia la jurisprudencia y doctrina vigente.

6.3 Nivel de Investigación

La investigación se ubica en un nivel relacional por el estudio in sito de los derechos al trabajo del personal de la Corporación YNEM EIRL y la suspensión perfecta de labores.

6.4 Tipo de Estudio

La investigación configura un estudio correlacional – causa, permitiendo analizar la relación y efectos entre la variable independiente “suspensión perfecta de contrato” y la variable dependiente “vulneración del derecho al trabajo”.

6.5 Población y Muestra

6.5.1 Población

Población 1 (Cuestionario)

La población para la presente investigación está comprendida por el personal de gerencia, Administración y Contabilidad de la Corporación YNEM EIRL, conformada por 04 personas, a quienes se les aplicará el Cuestionario I.

Población 2 (Cuestionario)

Para la población 2 está comprendida por el personal operativo de la Corporación YNEM EIRL, conformada por 40 personas, a quienes se les aplicará el Cuestionario II.

6.5.2 Muestra

Muestra 1

Para la muestra 1 se consideraron a los 4 miembros que conforman la Gerencia General y Administración y Contabilidad de la Corporación YNEM EIRL por ser una población pequeña.

Muestra 2

La muestra 2 está comprendida por 36 personas, trabajadores operarios de la Corporación YNEM EIRL, ésta fue calculada tal como se muestra a continuación:

$$n = \frac{N * Z_{\alpha}^2 * p * q}{d^2 * (N - 1) + Z_{\alpha}^2 * p * q}$$

N	=	Total de trabajadores operarios	40
Za2	=	1.962 (si la seguridad es del 95%)	1.962
p	=	proporción esperada (en este caso 50% = 0.5)	0.5
q	=	1 – p (en este caso 1-0.5 = 0.5)	0.5
d	=	precisión (en este caso se quiere un 5%)	0.05

$$n = \frac{(40) * (1.962)(1.962) * (0.5) * (0.5)}{(0.05 \times 0.05) * (40 - 1) + (1.962)(1.962) * (0.5)(0.5)}$$

n = 36 trabajadores operarios

6.6 Técnica de Recolección de Información

La investigación cuenta con una vasta diversidad de técnicas para la generación de información, para esta investigación se utilizará el cuestionario como instrumento recolector de información.

6.6.1 Cuestionario

Es una técnica de generación de información usual, generalmente es aplicado a un grupo parecido. Se pueden emplear de forma masiva, a través de e-mails o llamadas telefónicas (Méndez, pág. 146, 1998).

El cuestionario, un conglomerado de interrogantes con el objeto de producir información adecuada, permite el cumplimiento de los objetivos planteados;

es un proyecto juicioso que contribuye en la generación de datos relevantes para el análisis de los objetivos propuestos y la absolución de la problemática planteada.

Por otro lado, se define al cuestionario como un listado de interrogantes provenientes de las variables de la investigación, permitiendo así uniformizar la generación de información. Se debe tener presente que la estructura de un cuestionario inadecuado podría ocasionar el surgimiento de información deficiente (Bernal, pág. 222, 2000).

La presente investigación recolectará información de los empleados y empleadores que posteriormente será interpretada con la finalidad de lograr los objetivos planteados en esta investigación.

7. Resultados y Discusión

7.1 Identificación de la naturaleza y los límites del derecho al trabajo y la suspensión perfecta de labores

De acuerdo a las normas que rigen la coexistencia y bienestar de los organismos empresariales y sus trabajadores, estas rigen su interpretación y ejecución dependiendo del contexto y situación que conlleve a una adecuada relación del binomio empleador – trabajador.

En principio, sobre el contexto laboral la carta magna realiza su protección al ente más vulnerable, en este caso el trabajador, quien, en un estado de desigualdad inminente frente a su empleador, se resguarda su derecho a un trabajo digno y remunerado con la posibilidad de mantenerlo en el tiempo, dependiendo ello de su desempeño y las posibilidades contractuales del órgano empresarial a quien preste su servicio laboral.

Específicamente nuestra carta magna acoge estos ideales protectores del trabajador en el art. 22 donde se señala que el desempeño laboral de una persona es tanto un deber y un derecho, esta garantía constitucional otorga sustento a la estabilidad de nuestra sociedad, donde se procura que todo integrante del mismo tenga la posibilidad de alcanzar su realización personal. Mientras tanto el art. 27 establece una protección especial al trabajador frente al despido arbitrario injustificado. Queda claro que la enmienda de nuestro máximo ordenamiento legal

frente a la relación contractual del trabajador y empleador es conservar su vinculación, a través del principio de continuidad laboral.

Lora (2016), haciendo hincapié en el principio de continuidad laboral, indica que este se desprende de la intención tanto del empleador y trabajador de mantenerse vinculados a través de un tiempo no determinado.

Este principio es un claro ejemplo de la evolución normativa laboral en el mundo, donde su motivación y finalidad es el fomento de la estabilidad laboral, tras la necesidad de interpretar la interrupción de esta estabilidad se manejan términos que se acuñan como suspensiones, mas no desvinculación.

Zavala (2009), afirma que la suspensión perfecta de labores esta adecuadamente sustentada en la carta magna y que contraviene a las interrupciones al principio de la continuidad laboral.

Como señala el autor existe una garantía constitucional que permite la interrupción a la estabilidad laboral sin que se perjudique el vínculo trabajador – empleador. Formalmente los organismos privados rigen la ejecución de la SPL en el art. 11 de la LPCL, y se entiende que, aunque el trabajador deje de prestar su servicio laboral al órgano empresarial se perderá la vinculación temporalmente.

Los alcances de la SPL el art. 12 de la LPCL, establece fundamentos para ejecutarlos sin que este afecte las garantías constitucionales del trabajador, sin embargo existe fundamentos vitales para su ejecución, se debe tener en cuenta la denominación del termino perfecta e imperfecta, el primero se ejecuta cuando el trabajador temporalmente deja de brindar sus servicios al órgano empresarial y este a la vez deja de pagar una remuneración, ahora refiriéndonos al termino imperfecto el trabajador deja de prestar sus servicios al órgano empresarial, pero este afronta por cuenta propia el pago de la remuneración del trabajador.

Esta idea se fundamenta con lo señalado por Toyama (2015), quien fundamenta que la suspensión de labores se da por la normativa laboral, acuerdo colectivo o individual y la costumbre.

Cabe señalar que en la correcta ejecución de la SPL es indispensable los hechos impredecibles y esto se fundamenta por los casos fortuitos o de fuerza mayor, estos reglamentados en el art. 15 de la LPCL. Sin embargo a través de la Resolución Directoral General 10-2012/MTPE/2014, se delimita el uso y ejecución de la SPL a través de estos términos, en primer lugar debe sustentarse técnicamente los criterios para que algunos servicios u áreas del órgano empresarial sigan vigentes

aun cuando se proceda con la SPL, en segundo lugar es importante tener en claro la forma de selección de los trabajadores que no serán suspendidos temporalmente, en tercer lugar el órgano empresarial deberá otorgar los beneficios que sean necesarios antes de la ejecución de la SPL, estos beneficios están enmarcados en el art. 12 de la LPCL, finalmente la AAT verificará si los trabajadores suspendidos retornaron a sus puestos de trabajo.

7.2 Análisis de los fundamentos utilizados por la para la ejecución de la suspensión perfecta de labores

De acuerdo a los datos recolectados, se analizó la ejecución de la SPL por motivación fortuita y de fuerza mayor, acogándose a la LPCL. A continuación, se presentará los análisis de las encuestas realizadas a ejecutivos de la Corporación YNEM EIRL.

Tabla 1. Sustento de la Suspensión Perfecta de Labores en la Corporación YNEM EIRL, Arequipa, 2020

Se sustentó la ejecución bajo criterios razonables y proporcionales	fi	%
SI	4	100%
NO	0	0%
Total	4	100%

Fuente: encuesta, elaboración propia

A partir de los hallazgos encontrados, se analizó que el 100 % de los encuestados aceptaron el uso de criterios idóneos para la ejecución de la SPL, amparándose en la motivación fortuita y de fuerza mayor, y a través del D. U. N° 038-2020, normatividad que autorizó la aplicación de la SPL durante el actual estado de emergencia sanitaria mundial.

Los criterios utilizados fueron el cierre de las operaciones en su totalidad de abril a junio del 2020, debido a que el rubro de producción y distribución de alimentos a menor escala no estaba autorizado. La emergencia sanitaria obligó a la SPL de la fuerza trabajadora, quienes no brindaron servicios laborales y la Corporación YNEM EIRL no ejecutó ningún desembolso remunerativo.

Sin embargo, de acuerdo a la Resolución Directoral General 10-2010/MTPE/2/14, la Corporación YNEM EIRL agotó todo mecanismo administrativo y técnico, tales

como la ejecución de deudas vacacionales, vacaciones adelantadas además de licencias por maternidad.

De acuerdo a lo establecido en la LPCL, se ajustó adecuadamente a la causa y efecto de una situación fortuita y de fuerza mayor, además para no generar ninguna falta administrativa con la AAT, se le comunicó sobre la ejecución de la SPL, avalándose a través de la Resolución Directoral General 11-2012/MTPE/2/1, La Corporación YNEM EIRL queda a evaluación de la AAT, dicha institución aun no ejerce pronunciamiento al respecto, La Corporación YNEM EIRL asume el beneficio del silencio positivo administrativo.

Tabla 2. Selección de Personal para la Suspensión Perfecta de Labores en la Corporación YNEM EIRL, Arequipa, 2020

Se seleccionó adecuadamente al personal para la continuidad de servicios, durante la SPL	fi	%
SI	4	100%
NO	0	0%
Total	4	100%

Fuente: encuesta, elaboración propia

A partir de los hallazgos encontrados, se analizó que el 100 % de los encuestados admiten que se ejecutó una selección de personal adecuada para mantener activos algunos servicios indispensables de la Corporación YNEM EIRL durante la SPL producto de la impredecible emergencia sanitaria, los ejecutivos encuestados sostienen que posterior al agotamiento de criterios y postulados que recomienda la LPCL, estos procedieron a identificar las áreas vulnerables para la empresa, eligiéndose al área de producción y ventas por ser de suma vitalidad para la subsistencia de la empresa en mención, posteriormente los encuestados hacen mención de una

De acuerdo a la Resolución Directoral General 11-2012/MTPE/2/1, La Corporación YNEM EIRL cumple con la comunicación de los criterios utilizados para la selección de personal que, a partir del mes de julio del 2020, reiniciaron labores productivas con el órgano empresarial.

De acuerdo al LPCL, la a Corporación YNEM EIRL no habría incurrido en ningún acto inconstitucional que perjudique el vínculo laboral del trabajador con la empresa, cumpliéndose con los postulados necesarios que la ley demanda.

Tabla 3. Restablecimiento de Actividades Cesadas por la Suspensión Perfecta de Labores en la Corporación YNEM EIRL, Arequipa, 2020

El personal cesado retomó sus actividades en la Corporación YNEM EIRL	fi	%
SI	3	75%
NO	1	25%
Total	4	100%

Fuente: encuesta, elaboración propia

A través de los resultados de encuestas realizadas a ejecutivos de, se analizó que el 75% de encuestados, sostienen que el personal suspendido por motivación fortuita y de fuerza mayor provocado por la crisis sanitaria se reincorporó a sus actividades laborales, cabe mencionar que la reincorporación laboral del personal suspendido se ejecutó en el mes de Julio tras la regularización paulatina del sector productivo en el país, acogándose la Corporación YNEM EIRL al D. S. N° 080-2020-PCM, normativa que decreta la reactivación económica gradual y progresiva dentro de la ESN, de esta manera la corporación fundamenta su reanudación de funciones paulatina, por estar inmersa en el rubro de almacenes que establece el Decreto Supremo.

Sin embargo existe un 25% de los encuestados que indican que no todo el personal suspendido por motivación fortuita y de fuerza mayor provocado por la crisis sanitaria se reincorporó a sus actividades laborales, esto debido a que durante los 90 días de paralización de funciones de la corporación y sin ninguna retribución económica, los trabajadores suspendidos optaron por desarrollar otras actividades económicas para contrarrestar los efectos que conlleva la crisis sanitaria, se detalla adicionalmente que algunos trabajadores no decidieron retomar sus actividades laborales con la Corporación YNEM EIRL.

Entonces a través de esta diferencia porcentual se identifica la existencia de personal que no se logró reincorporar a la empresa en mención, este hecho contraviene al principio de continuidad laboral y derecho al trabajo que protege nuestra carta magna, es evidente que la empresa descuido su compromiso de

retomar el vínculo laboral con sus trabajadores suspendidos e indirectamente se vulnero garantías constitucionales.

Tabla 4. Fomento Gubernamental de Empleo en Instancias Impredecibles, Arequipa, 2020

El estado en instancias fortuitas y de fuerza mayor fomenta el empleo	fi	%
SI	2	50%
NO	2	50%
Total	4	100%

Fuente: encuesta, elaboración propia

Los hallazgos encontrados señalan que el 50% de los encuestados creen que el estado fomenta el empleo en un ámbito de hechos fortuitos y de fuerza mayor, indican además de manera específica que estos órganos promotores de empleo pertenecen al ministerio de trabajo quienes de acuerdo a los encuestados son los encargados de mantener el bienestar laboral en nuestro país y que estos en sus posibilidades equilibran el trabajo formal y de fácil acceso en el país de acuerdo a los protocolos exigidos por ley.

Sin embargo, existe otro 50% de los encuestados aseguran que no existe apoyo ni mucho menos fomento del estado en cuanto al empleo en un ámbito de hechos fortuitos y de fuerza mayor se refiere, como también desconocen la existencia de programas o instituciones especializadas en amortiguamiento y promoción del empleo, adicionalmente sostienen de manera somera el crecimiento de la falta de empleo y su proyección nada alentadora para el país.

A través de esta diferencia equitativa respecto del fomento del empleo en nuestro país, tomo en consideración especial el desconocimiento de los programas que posiblemente este a cargo del fomento del empleo, en vista que el 50% de los encuestados que afirmaron tal detalle, no mencionan ningún organismo en específico y solo mencionan al ministerio de trabajo, esto demuestra el desconocimiento en general de la intervención del estado en situaciones de riesgo para el ámbito económico y en especial en el ámbito laboral.

Tabla 5. Puestos de Trabajo desocupados tras la Suspensión Perfecta de Labores en la Corporación YNEM EIRL, Arequipa, 2020

Los puestos de trabajo del personal suspendido se encuentran libres	fi	%
SI	0	0%
NO	4	100%
Total	4	100%

Fuente: encuesta, elaboración propia

A través de los resultados se identifica una equidad de opiniones en los encuestados, en vista que el 100% sostiene que los puestos de trabajo del personal con SPL se encuentran libres, sin embargo indican que los puestos de trabajo del personal suspendido estuvieron libres hasta el mes de junio del 2020 y que a partir de julio del presente año estas fueron ocupadas, de acuerdo a lo establecido en el D. S. N° 080-2020-PCM, normativa que aprueba la reactivación económica en forma gradual dentro de la ESN.

De esta manera se analizó que la Corporación YNEM EIRL ejecutó la SPL de acuerdo a la normativa ordinaria y extraordinaria, estableciendo un compromiso de una posterior reincorporación del personal suspendido a sus puestos de trabajo, este compromiso que se sobreentiende no estaría vulnerando las garantías constitucionales protectoras del trabajador.

Tabla 6. Puestos de Trabajo Cubiertos Internamente tras la Suspensión Perfecta de Labores en la Corporación YNEM EIRL, Arequipa, 2020

Los puestos de trabajo del personal suspendido fueron cubiertos por personal interno	fi	%
SI	4	100%
NO	0	0%
Total	4	100%

Fuente: encuesta, elaboración propia

El hallazgo encontrado manifiesta una opinión en común respecto a los puestos de trabajo del personal suspendido, se fundamenta que estos fueron cubiertos por personal interno de la Corporación YNEM EIRL, el 100% de los encuestados manifiestan que los puestos del trabajo se cubrieron satisfactoriamente luego de la reactivación económica, los ejecutivos de la corporación en mención detallan que la fuerza de trabajo necesaria se completó.

Tras la reincorporación del personal suspendido, se analiza que la Corporación YNEM EIRL cumplió con la renovación del vínculo laboral entre el empleador y trabajador tras una temporada sin el servicio laboral prestado por los trabajadores y sin la retribución económica por parte del órgano empresarial.

La reincorporación de los puestos de trabajo suspendidos por el personal interno no genera fundamento alguno para identificar la vulneración del derecho al trabajo y la continuidad laboral al personal suspendido de la Corporación YNEM EIRL, es más existe el cumplimiento máximo de la norma referente a la reestructuración del vínculo laboral tras una SPL.

Tabla 7. Puestos de Trabajo Cubiertos Externamente tras la Suspensión Perfecta de Labores en la Corporación YNEM EIRL, Arequipa, 2020

Los puestos de trabajo del personal suspendido fueron cubiertos por personal externo	fi	%
SI	1	25%
NO	3	75%
Total	4	100%

Fuente: encuesta, elaboración propia

A través de los resultados se identifica que un 25% de los encuestados afirma que los puestos de trabajo del personal suspendido fueron cubiertos por personal externo, por otro lado, un 75% de los encuestados afirma que los puestos de trabajo del personal suspendido no fueron cubiertos por personal externo. Esta disparidad de afirmaciones como consecuencia da a conocer una ejecución inadecuada de la LPCL respecto a la SPL.

Se identifica una desproporción en la afirmación del análisis anterior, donde se detalla que los trabajadores suspendidos en calidad de trabajadores internos, cubrieron sus puestos de trabajo luego de la reactivación económica, se entendía que la Corporación YNEM EIRL ejecutó una SPL al margen de la normativa laboral; sin embargo, esta afirmación del 25% pone en conocimiento que la Corporación YNEM EIRL no procuro el mantenimiento del vínculo laboral con su personal suspendido, en vista que no se cubrió con reincorporar a la totalidad del personal suspendido, estamos ante un escenario de vulneración clara del derecho al trabajo y a la continuidad laboral.

7.3 Determinación de la suspensión perfecta de labores vulneraría el derecho al trabajo en el personal de la Corporación YNEM EIRL, en la ciudad de Arequipa año 2020

A continuación, se presentará los análisis de las encuestas realizadas a los trabajadores de la Corporación YNEM EIRL.

Tabla 8. Beneficio Legal al trabajador, tras la Suspensión Perfecta de Labores en la Corporación YNEM EIRL, Arequipa, 2020

Se otorgó beneficios legales al trabajador para no suspenderlo	fi	%
SI	20	55.6%
NO	16	44.4%
Total	36	100%

Fuente: encuesta, elaboración propia

El hallazgo encontrado manifiesta que el 55.6% de los encuestados afirman que la Corporación YNEM EIRL si otorgó beneficios legales al trabajador para no ejecutar la SPL, sin embargo existe un 44.4% de los encuestados niegan que la otorgó beneficios legales al trabajador para no proceder con la SPL.

Esta discrepancia de posturas marcadas frente al otorgamiento de beneficios legales para no ejecutar la SPL, los encuestados fundamentan que de acuerdo a la LPCL si se ejecutó y agoto toda posibilidad legal previa a la suspensión, como son las vacaciones adelantadas, goce de vacaciones y licencias por maternidad, sin embargo, existe una contraposición que señala que el órgano empresarial únicamente había utilizado solo los mecanismos legales antes mencionados.

Esto denota que la Corporación YNEM EIRL en su ejecución de suspensión perfecta de labores si ejecuto todo beneficio legal a favor de sus trabajadores, si embargo el hecho de no agotar todo el integro de posibilidades que enmarca la LPCL esto manifiesta una vulneracion al derecho al trabajo y la continuidad laboral.

Tabla 9. Beneficio Alternativo al Trabajador, tras la Suspensión Perfecta de Labores en la Corporación YNEM EIRL, Arequipa, 2020

Se otorgó beneficios alternativos al trabajador para no suspenderlo	fi	%
SI	15	41.7%
NO	21	58.3%
Total	36	100%

Fuente: encuesta, elaboración propia

A través de los resultados se identifica que un 41.7% de los encuestados afirma que la Corporación YNEM EIRL si otorgó beneficios alternativos al trabajador para no suspenderlo, sin embargo, el 58.3% de los encuestados niega que la Corporación YNEM EIRL otorgó beneficios alternativos al trabajador para no suspenderlo.

Esta disparidad encontrada manifiesta una alta disconformidad de los trabajadores por la inejecución de beneficios alternos que pudo otorgar la Corporación YNEM EIRL a sus trabajadores y no optar por la SPL. Para la existencia de fundamentos alternos la empresa pudo otra por una suspensión imperfecta, sin embargo, esta decisión es propiamente de la organización que cuida su integridad financiera, indirectamente al no cubrir alternativas beneficiosas para el trabajador, la Corporación YNEM EIRL incurre en vulneración constitucional.

Tabla 10. Generación de Oportunidades de Empleo, tras la Suspensión Perfecta de Labores en la Corporación YNEM EIRL, Arequipa, 2020

La empresa genera nuevas oportunidades de empleo	fi	%
SI	7	19.4%
NO	29	80.6%
Total	36	100%

Fuente: encuesta, elaboración propia

A través de los resultados se identifica que el 19.4% de los encuestados están de acuerdo que la Corporación YNEM EIRL genera nuevas oportunidades de empleo, sin embargo, el 80.6% de los encuestados no están de acuerdo que la Corporación YNEM EIRL genera nuevas oportunidades de empleo.

Tras esta imparcialidad en los encuestados, se identifica una amplia negativa respecto al fomento de empleo por parte de la Corporación YNEM EIRL, sin embargo, esto se fundamenta por el estado de vulnerabilidad de la empresa producto de la crisis sanitaria que atraviesa nuestro país.

Tabla 11. Despido Arbitrario en la Corporación YNEM EIRL, Arequipa, 2020

Se incurrió en despido arbitrario	fi	%
SI	2	5.6%
NO	34	94.4%
Total	36	100%

Fuente: encuesta, elaboración propia

El hallazgo encontrado manifiesta que un 5.6% de los encuestados afirman que la Corporación YNEM EIRL incurrió en despido arbitrario tras la suspensión perfecta de labores, sin embargo, un 94.4% de los encuestados no afirman que la Corporación YNEM EIRL incurrió en despido arbitrario.

Existe una brecha mínima de inconformidad en los encuestados con la suspensión perfecta de labores, fundamentando que si existió un despido arbitrario porque afirman que existió algunos compañeros de trabajo suspendidos que no retomaron sus puestos de trabajo. Claramente esto es una actitud inconstitucional por parte de la Corporación YNEM EIRL, este no cumplió con mantener el vínculo laboral e incluso se contrató a personal externo para cubrir estos puestos de trabajo.

Tabla 12. Vulneración Sindical tras la Suspensión Perfecta de Labores en la Corporación YNEM EIRL, Arequipa, 2020

Se vulneró algunos intereses sindicales	fi	%
SI	8	22.2%
NO	28	77.8%
Total	36	100%

Fuente: encuesta, elaboración propia

A través de los resultados se identifica que el 22.2% de los encuestados afirman que la Corporación YNEM EIRL vulneró algunos intereses sindicales, sin embargo un 77.8% de los encuestados niega que la Corporación YNEM EIRL vulneró algunos intereses sindicales.

Esta disparidad de los resultados señala una mínima afirmación de vulneración ante el sindicato, estos a la vez manifiestan que no existió una negociación con el sindicato para manejar la SPL de acuerdo a las posibilidades alternas de la empresa y no perjudicar la estabilidad laboral de los trabajadores.

En general se identificó en la encuesta una mínima percepción de la trasgresión a la continuidad laboral y derecho al trabajo por parte de la Corporación YNEM EIRL. Al respecto de la continuidad laboral, en su mayoría los trabajadores encuestados creen que el accionar de su empleador fue necesario y por los acontecimientos sucedidos de fuerza mayor como es el COVID-19, es sustento suficiente para aceptar la paralización de sus funciones.

Esta trasgresión constitucional por parte de la Corporación YNEM EIRL, estaría violando el derecho al trabajo y su continuidad laboral, Lora (2016) señala que la carta magna, en el artículo 22 manifiesta que laborar es tanto una obligación como un derecho, siendo fundamental para la estabilidad laboral y social de nuestro país, sin embargo, cabe señalar que es importante para la evolución social y personal del ser humano; además el artículo 27 señala que la constitución protege al trabajador del despido injustificado y arbitrario.

8. Conclusiones y recomendaciones

8.1 Conclusiones

PRIMERA: Se identificó la naturaleza de las garantías constitucionales en el artículo 22 y 27 que resguarda el derecho que tiene todo trabajador para ostentar un empleo digno y que le permita alcanzar su desarrollo personal. Además, se identificó situaciones impredecibles que generó en nuestra normatividad la obligación de establecer la interrupción temporal del vínculo laboral, denominándose suspensión perfecta e imperfecta de labores. Mientras se cumpla adecuadamente con lo establecido en la LPCL art. 12 y 15, no existirá acto inconstitucional, sin embargo, el órgano empresarial está obligado al agotamiento de alternativas para dar efecto legal a posteriores suspensiones de labores.

SEGUNDA: Se analizó los fundamentos utilizados por la Corporación YNEM EIRL en su ejecución de la SPL, identificándose un agotamiento parcial de mecanismos administrativos y técnicos por brindar a los trabajadores únicamente vacaciones y licencias por maternidad. Se identificó una selección adecuada del personal calificado que continuaría con el cumplimiento de las actividades en la empresa. Se apreció que el órgano empresarial no procuró el mantenimiento del vínculo laboral con su personal suspendido.

TERCERA: Se determinó que la SPL ejecutada por la Corporación YNEM EIRL vulneró el derecho al trabajo y la continuidad laboral por no agotar el integro de posibilidades que enmarca la LPCL y no reincorporar a la totalidad de su personal suspendido, se establece la posibilidad de ejecución de la suspensión imperfecta, sin embargo, la empresa no optó por ella. Se reconoce un fomento del empleo endeble por parte de la Corporación YNEM EIRL. No existió negociación con el sindicato para manejar la suspensión perfecta de labores.

CUARTA: Finalmente se confirma la hipótesis, dado que de acuerdo a los artículos 22 y 27 de nuestra carta magna que resguardan las garantías constitucionales y de acuerdo a los artículos 12 y 15 del D.L. 728 que

brindan sustento para la ejecución de la SPL, de esta manera la Corporación YNEM EIRL no optó por mecanismos íntegros y razonables adecuados para la ejecución de la suspensión perfecta de sus trabajadores, vulnerando el derecho al trabajo y la continuidad laboral.

8.2 Recomendaciones

- 1)** Se recomienda a los legisladores y especialistas legales perfeccionar la norma de la SPL, correspondiente a los artículos 12 y 15 del D.L. 728, siendo necesario establecer límites temporales reales e idóneos de SPL que se ajuste a los aspectos económicos de la clase trabajadora en el país y que no perjudique su estatus logrado y que de ninguna manera se llegue a un estado donde el trabajador procure únicamente su supervivencia. Abordar nueva jurisprudencia es indispensable para aclarar la interpretación y ejecución de todo lo concerniente a la vulneración constitucional del derecho al trabajo y del principio a la continuidad laboral, cuando se ejecute la SPL.
- 2)** Se recomienda a los legisladores y especialistas legales promover en los órganos empresariales del país medios preventivos para contrarrestar los actos impredecibles, es decir al igual que la promoción y la creación de instrumentos que marcan el orden y la seguridad de los trabajadores como es el reglamento interno de trabajo y el reglamento de seguridad e higiene industrial, se debe promover la creación de un reglamento preventivo que reúna fondos económicos necesarios y protocolos para su uso, esto permitirá sobrellevar una suspensión imperfecta de labores sin el atropello directo o indirecto de las garantías constitucionales al trabajador suspendido.
- 3)** Finalmente se recomienda a la Corporación YNEM EIRL agotar el íntegro de las alternativas técnicas y administrativas de acuerdo al marco legal de los artículos 12 y 15 del D.L. 728 y no fundamentar la ejecución de la SPL únicamente en el otorgamiento de vacaciones y licencias, además se recomienda ejecutar una suspensión imperfecta de labores que no permita el perjuicio económico de los trabajadores, debe tenerse en cuenta que el cumplimiento adecuado de la norma no producirá actos inconstitucionales en contra de los trabajadores, y el órgano empresarial evitara toda sanción administrativa y pena con los entes rectores laborales del país y el poder judicial.

9. **Bibliografía**

- Álvarez, G. (2016). La suspensión de labores por caso fortuito y fuerza mayor: análisis legal y casuístico. IUS ET VERITAS, 52, 12.
- Arce, E. (2008). Derecho Individual del Trabajo en el Perú. Lima: Palestra.
- Avillars, P. (16 de junio de 2020). Mercado laboral registra cifras históricas. Diario El Comercio, pág. 1.
- Bernal, C. (2000). Metodología de la Investigación. Santa Fe de Bogotá: Pearson Educación de Colombia, LTDA.
- Blancas, C. (1984). El derecho de la estabilidad en el Trabajo. Lima: Asociación Laboral para el Desarrollo.
- Chanamé, R. (2011). La Constitución de todos los peruanos. Lima: Fondo Editorial Cultura Peruana E.I.R.L.
- Cortés, J. (2000). Flexibilidad en la terminación de la relación de trabajo por decisión unilateral del empleador (Tesis magistral). Lima: Pontificia Universidad Católica Del Perú.
- Decreto de Urgencia N° 029-2020. (20 de marzo de 2020). Diario Oficial el peruano. Lima, Perú.
- Decreto de Urgencia N° 038-2020 que establece medidas complementarias para mitigar los efectos económicos causados a los trabajadores y empleadores ante el COVID-19 y otras medidas. (14 de abril de 2020). Diario Oficial el peruano. Lima, Perú.
- Decreto Supremo N° 011-2020-TR. (21 de abril de 2020). Diario Oficial el peruano. Lima, Perú.
- Decreto Supremo N° 094-2020-PCM. (23 de mayo de 2020). Diario Oficial el peruano. Lima, Perú.
- Decreto Supremo N° 003-97-TR. Texto Único Ordenado del D. Leg. N° 728, Ley de Productividad Laboral y Competitividad Laboral (LPCL). (27 de marzo de 1997). Diario Oficial El Peruano. Lima, Perú.

- Decreto Supremo que prorroga la Emergencia Sanitaria declarada por Decreto Supremo N° 008-2020-SA. (04 de junio de 2020). Diario Oficial El Peruano. Lima, Perú.
- Gómez, F. (1996). Derecho del Trabajo, Relaciones Individuales de Trabajo. Lima: Editorial San Marcos.
- Grisolia, J. (2020). Efectos del COVID-19 en las Relaciones Laborales en América Latina. Revista Líderes UNTREF, 172.
- Méndez, C. (1998). Metodología: Guía para elaborar diseños de investigación. Santa Fé de Bogotá: Martha Edna Suárez R.
- Montoya, A. (2004). Derecho del Trabajo. Madrid-España: Editorial Tecnos.
- Neves, J. (2018). Introducción al Derecho del Trabajo. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú, Fondo Editorial.
- Obregón, T. (2016). Estabilidad Laboral No es Sinónimo de Reposición. Revista Derecho & Sociedad, 8.
- OIT. (2020). La COVID 19 y el mundo del trabajo. Observatorio de la OIT, 26.
- Paredes, P. (2019). Suspensión perfecta en el procedimiento de cese colectivo por causas económicas y la vulneración a los derechos del trabajador. Trujillo-Perú: Universidad Privada Antenor Orrego.
- Pati, P. (2020). Prediction and wear performance of red brick dust filled glass–epoxy composites using neural networks. Nature, 253-260.
- Pérez, B. (1979). Manual del derecho del trabajo. Buenos Aires: Editorial de Palma.
- Quino, S. (2019). El cese colectivo por causas económicas, tecnológicas, estructurales o. (Tesis de maestría). Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima.
- Saavedra, J. (2000). Estabilidad Laboral e Indemnización. Lima: Grupo de Análisis para el Desarrollo, GRADE.

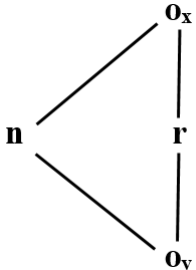
Sáenz, F. (30 de abril de 2020). Suspensión perfecta de labores. ¿En qué supuestos las empresas pueden aplicarla? Obtenido de La Ley - El Ángulo Legal de la Noticia. El Ángulo Legal de la Noticia: <https://laley.pe/art/9649/suspension-perfecta-de-labores-en-que-supuestos-las-empresas-pueden-aplicarla>

Silva, Y. (2016). La suspensión temporal perfecta de labores por motivos económicos. (Tesis de Maestría). Universidad Esan, Lima.

ANEXO 1

Matriz de Consistencia

Trabajo de Investigación: “Análisis de la suspensión perfecta de labores y la vulneración al trabajo en la Corporación YNEM EIRL Arequipa, 2020”

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
¿Por qué la Suspensión Perfecta de Labores (SPL) vulneraría el derecho al trabajo en el personal de la Corporación YNEM EIRL, en la ciudad de Arequipa año 2020?	Determinar si la SPL vulneraría el derecho al trabajo en el personal de la Corporación YNEM EIRL, en la ciudad de Arequipa año 2020.	Dado que los principios del derecho a trabajar y la prolongación de labores estipulados en los artículos 22 y 27 de nuestra carta magna, con el objeto de la preservación del vínculo laboral en bienestar del trabajador; si se ejecutara la SPL al personal de la Corporación YNEM EIRL, bajo los fundamentos establecidos en los artículos 12 y 15 del D.L. 728 y sin adoptar mecanismos que razonablemente pudieran evitar el perjuicio a los trabajadores; entonces es probable que se vulnere el derecho al trabajo y la continuidad laboral.	<p>VARIABLE X</p> <p>SPL</p> <p>DIMENSIONES</p> <ul style="list-style-type: none"> - Causas de la SPL - Medidas razonables que evitan agravar la situación de los trabajadores. <p>VARIABLE Y</p> <p>Derecho al Trabajo</p> <p>DIMENSIONES</p> <ul style="list-style-type: none"> - Protección y fomento del empleo. - Protección al trabajador frente al despido arbitrario. 	<p>TIPO DE ESTUDIO</p> <p>Correlacional – Causa</p> <p>DISEÑO</p>  <p>Correlacional</p> <p>n = muestra O_x = variable x O_y = variable y r = relación</p> <p>INSTRUMENTOS</p> <p>(02) Cuestionarios</p>
PROBLEMA ESPECIFICO	OBJETIVO ESPECIFICO			
<ul style="list-style-type: none"> - ¿Cuál es la naturaleza y los límites del derecho al trabajo y la SPL? - ¿Cuáles son los fundamentos utilizados por la Corporación YNEM EIRL para la ejecución de la SPL? 	<ul style="list-style-type: none"> - Identificar la naturaleza y los límites del derecho al trabajo y la SPL. - Analizar los fundamentos utilizados por la Corporación YNEM EIRL para la ejecución de la SPL. 	<p>MUESTRA</p> <ul style="list-style-type: none"> - Empleadores: 4 - Trabajadores: 36 		

ANEXO 2

Cuadro de Operacionalización de Variables

Trabajo de Investigación: “Análisis de la suspensión perfecta de labores y la vulneración al trabajo en la Corporación YNEM EIRL Arequipa, 2020”

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	SUB INDICADORES	INSTRUMENTOS	ÍTEMS	ESCALA
SUSPENSIÓN PERFECTA DE LABORES	Causas de SPL	Caso fortuito	<ul style="list-style-type: none"> - Servicios indispensables que deban ser atendidos - Preferencia en la utilización de trabajadores - Trabajadores suspendidos prestando servicios 	Cuestionario I	2, 3 y 4	Nominal
		Fuerza mayor				
	Medidas razonables que evitan agravar la situación de los trabajadores	Mecanismos legales	<ul style="list-style-type: none"> - Vacaciones adeudadas - Vacaciones adelantadas. 	Cuestionario II	B y C	Nominal
		Mecanismos alternativos	<ul style="list-style-type: none"> - Licencia con goce de haber - Licencia sin goce de haber - Licencia por maternidad - Licencia por paternidad 			
DERECHO AL TRABAJO	Protección y fomento del empleo	Dimensión subjetiva o individual	<ul style="list-style-type: none"> - Acceso al empleo - Protección al despido arbitrario 	Cuestionario II	D y E	Nominal
		Dimensión objetiva o institucional	<ul style="list-style-type: none"> - Promoción estatal de empleabilidad 	Cuestionario I	5	Nominal
	Protección al trabajador frente al despido arbitrario	Conservación del contrato de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> - Puestos suspendidos desocupados - Puestos asumidos por otros trabajadores - Vulneración de derechos colectivos a empleados. 	Cuestionario I y II	6, 7, 8 y F	Nominal
		Continuidad laboral				

ANEXO 3

CUESTIONARIO I - Empleadores

Buenas tardes el objetivo de este instrumento es conocer los acontecimientos laborales de la *Corporación YNEM EIRL*. Por favor conteste las siguientes preguntas con sinceridad marcando con una (x) donde corresponda y fundamente su respuesta en las líneas punteadas.

N°	PREGUNTAS	SI	NO
1	¿Existe actualmente algún acontecimiento fortuito o de fuerza mayor que obligue a la Corporación YNEM EIRL la ejecución de la suspensión perfecta de labores?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Fundamente su respuesta: <div style="border-bottom: 1px dashed black; height: 15px; margin-bottom: 2px;"></div> <div style="border-bottom: 1px dashed black; height: 15px; margin-bottom: 2px;"></div> <div style="border-bottom: 1px dashed black; height: 15px;"></div>		
2	Durante la vigencia de la suspensión perfecta de labores por acontecimientos fortuitos o de fuerza mayor, ¿su área sustentó su ejecución bajo criterios razonables y proporcionales?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Fundamente su respuesta: <div style="border-bottom: 1px dashed black; height: 15px; margin-bottom: 2px;"></div> <div style="border-bottom: 1px dashed black; height: 15px; margin-bottom: 2px;"></div> <div style="border-bottom: 1px dashed black; height: 15px;"></div>		
3	¿Su área empleó adecuadamente la selección de personal para ocupar servicios que se mantendrían activos durante la suspensión perfecta de labores?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Fundamente su respuesta: <div style="border-bottom: 1px dashed black; height: 15px; margin-bottom: 2px;"></div> <div style="border-bottom: 1px dashed black; height: 15px; margin-bottom: 2px;"></div> <div style="border-bottom: 1px dashed black; height: 15px;"></div>		
4	¿El personal a quien se le empleó la suspensión perfecta de labores, retomó sus actividades en la Corporación YNEM EIRL?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Fundamente su respuesta: <div style="border-bottom: 1px dashed black; height: 15px; margin-bottom: 2px;"></div> <div style="border-bottom: 1px dashed black; height: 15px; margin-bottom: 2px;"></div> <div style="border-bottom: 1px dashed black; height: 15px;"></div>		
5	¿Cree usted que el estado en instancias fortuitas y de fuerza mayor fomenta el empleo en el país?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Fundamente su respuesta: <div style="border-bottom: 1px dashed black; height: 15px; margin-bottom: 2px;"></div> <div style="border-bottom: 1px dashed black; height: 15px; margin-bottom: 2px;"></div> <div style="border-bottom: 1px dashed black; height: 15px;"></div>		
6	¿Los puestos de trabajo del personal con suspensión perfecta de labores se encuentran actualmente desocupados?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Fundamente su respuesta: <div style="border-bottom: 1px dashed black; height: 15px; margin-bottom: 2px;"></div> <div style="border-bottom: 1px dashed black; height: 15px; margin-bottom: 2px;"></div> <div style="border-bottom: 1px dashed black; height: 15px;"></div>		
7	¿Los puestos de trabajo del personal con suspensión perfecta de labores fueron cubiertos por <i>personal interno</i> de la Corporación YNEM EIRL?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Fundamente su respuesta: <div style="border-bottom: 1px dashed black; height: 15px; margin-bottom: 2px;"></div> <div style="border-bottom: 1px dashed black; height: 15px; margin-bottom: 2px;"></div> <div style="border-bottom: 1px dashed black; height: 15px;"></div>		
8	¿Los puestos de trabajo del personal con suspensión perfecta de labores fueron cubiertos por <i>personal externo</i> a la Corporación YNEM EIRL?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Fundamente su respuesta: <div style="border-bottom: 1px dashed black; height: 15px; margin-bottom: 2px;"></div> <div style="border-bottom: 1px dashed black; height: 15px; margin-bottom: 2px;"></div> <div style="border-bottom: 1px dashed black; height: 15px;"></div>		

- Gracias por su apoyo -

ANEXO 4

CUESTIONARIO II - Trabajadores

Buenas tardes el objetivo de este instrumento es conocer los acontecimientos laborales de la *Corporación YNEM EIRL*. Por favor conteste las siguientes preguntas con sinceridad marcando con una (x) donde corresponda y fundamente su respuesta en las líneas punteadas.

Nº	PREGUNTAS	SI	NO
A	¿Existe actualmente algún acontecimiento repentino que obligue a la Corporación YNEM EIRL a la paralización de labores?		
	Fundamente su respuesta: <div style="border-bottom: 1px dashed black; height: 15px; margin-bottom: 5px;"></div> <div style="border-bottom: 1px dashed black; height: 15px; margin-bottom: 5px;"></div>		
B	¿La Corporación YNEM EIRL le concedió algún beneficio legal para no paralizar sus labores?		
	Fundamente su respuesta: <div style="border-bottom: 1px dashed black; height: 15px; margin-bottom: 5px;"></div> <div style="border-bottom: 1px dashed black; height: 15px; margin-bottom: 5px;"></div>		
C	¿La Corporación YNEM EIRL le concedió algún beneficio alternativo para no paralizar sus labores?		
	Fundamente su respuesta: <div style="border-bottom: 1px dashed black; height: 15px; margin-bottom: 5px;"></div> <div style="border-bottom: 1px dashed black; height: 15px; margin-bottom: 5px;"></div>		
D	¿La Corporación YNEM EIR actualmente genera nuevas oportunidades de empleo?		
	Fundamente su respuesta: <div style="border-bottom: 1px dashed black; height: 15px; margin-bottom: 5px;"></div> <div style="border-bottom: 1px dashed black; height: 15px; margin-bottom: 5px;"></div>		
E	¿La Corporación YNEM EIRL en el procedimiento de la paralización de sus labores, incurrió en despido arbitrario?		
	Fundamente su respuesta: <div style="border-bottom: 1px dashed black; height: 15px; margin-bottom: 5px;"></div> <div style="border-bottom: 1px dashed black; height: 15px; margin-bottom: 5px;"></div>		
F	¿La Corporación YNEM EIRL en el procedimiento de la paralización de sus labores, vulneró algunos intereses del sindicato?		
	Fundamente su respuesta: <div style="border-bottom: 1px dashed black; height: 15px; margin-bottom: 5px;"></div> <div style="border-bottom: 1px dashed black; height: 15px; margin-bottom: 5px;"></div>		

- Gracias por su apoyo -

